

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

B. F. I. OF PUERTO RICO, INC.
(Compañía)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-05-2579

SOBRE: DESPIDO (INSUBORDINACIÓN)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

I. INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso de arbitraje se celebró el lunes, 10 de octubre de 2005, a la 1:00 p. m., en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 9 de diciembre, fecha límite concedida a las partes para la radicación de alegatos.

Ese día comparecieron por B. F. I. OF PUERTO RICO, INC., en adelante denominada "la Compañía", la Sra. Carmen Figueroa, Gerente de Recursos Humanos; y el Lcdo. José A. Silva Cofresí, Asesor Legal y Portavoz.

De otro lado, por la UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, LOCAL 901, en adelante denominada "la Unión", comparecieron los señores Rafael Rosario,

Oficial; Eduardo Rosario, querellante; y el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, Asesor Legal y Portavoz.

A las partes se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contra interrogar y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

II. SUMISIÓN

“Determinar conforme al convenio colectivo y la prueba presentada, si el despido del Sr. Eduardo Rosario estuvo o no justificado. De no estarlo, que el Honorable Árbitro provea el remedio adecuado.”

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I Conjunto - Convenio Colectivo de 24 de noviembre de 2004 hasta el 30 de abril de 2007.
2. Exhibit II Conjunto - Reporte a manuscrito del Sr. José González.
3. Exhibit III Conjunto - Hoja de Ruta de 4 - 1 - 05 del Sr. Eduardo Rosario.

IV. DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit 1 Compañía - Reporte Disciplinario para el Empleado de 31-3-05 dirigido al Sr. Eduardo Rosario y suscrito por el Sr. José C. González.
2. Exhibit II Compañía - Memorando de 15 de marzo de 2005 dirigido al Sr. Eduardo Rosario y suscrito por el Sr. Félix Acevedo.
3. Exhibit III Compañía - Memorando de 1ro de abril de 2005 dirigido al Sr. Eduardo Rosario y suscrito por el Sr. Félix Acevedo.

4. Exhibit IV Compañía - Carta de despido de 1ro de abril de 2005 dirigido al Sr. Eduardo Rosario y suscrito por el Sr. Eugenio Morín.

5. Exhibit V Compañía - Hojas de Trabajo de Negociación de convenio colectivo sobre el Art. 10, iniciadas por el querellante.

6. Exhibit VI Compañía - Hoja de Transfer Station Disposal Route de 3-31-05 del chofer E. Rosario.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO 10 ACCIONES DISCIPLINARIAS

Sección 10.01 - Acciones Sumarias

La Compañía podrá disciplinar o despedir a cualquier empleado por justa causa. Sin embargo, la Compañía no podrá despedir un empleado sin previa disciplina progresiva de la violación disciplinaria, a menos que la causa para tal despido sea aprobación ilegal de bienes de o bajo la custodia de la Compañía, venta, uso o posesión ilegal de drogas o alcohol; acometimiento y agresión contra compañeros de trabajo o supervisores, negligencia en el manejo de equipo de la Compañía, solicitar retribución o propinas por servicios, si estuviera involucrado en cualquiera de los siguientes casos; reportarse a su trabajo bajo la influencia del alcohol o drogas ilegales según lo comprueba un examen médico; ingerir bebidas alcohólicas durante horas laborables incluyendo el período de toma de alimentos; o iniciar ataques o agresiones en general, supervisores o guardias de seguridad, o participar en actuaciones que no sean para defenderse de ataques físicos; robo, hurto o falsificación de documentos de la Compañía o de clientes; incurrir en insubordinación; manejar temeraria o negligentemente equipo de la Compañía o propiedad bajo la custodia de la Compañía; temeridad o negligencia que resulten en un accidente serio; un accidente evitable; no

reportar prontamente u ocultar un accidente de automóvil; llevar pasajeros no autorizados; permitir a personas no autorizadas en el vehículo de la Compañía y no reportar la suspensión o revocación del privilegio de operación o licencia de conducir de un chofer.

La disciplina progresiva antes mencionada será la siguiente:

Primer Paso - Amonestación escrita.

Segundo Paso - Suspensión de dos (2) días.

Tercer Paso - Suspensión de cinco (5) días.

Cuarto Paso - Despido.

V. DETERMINACIONES DE HECHO

1. Que el día 31 de marzo de 2005 el supervisor José González le indicó al querellante que se fuera a trabajar en el camión R-06.
2. Que el querellante no acató dicha orden de su supervisor.
3. Que el querellante se marchó en el camión R-02 sin la debida autorización de un supervisor; es decir lo hizo por su cuenta y con la ayuda de otro unionado, el Sr. Víctor Sierra.
4. Que el querellante se supone que haga dos (2) viajes, pero el 31 de marzo de 2005 ponchó a la 11:56 a. m. y no trabajó mas sin solicitar permiso y sin informárselo a supervisor alguno.
5. Que el querellante era el único delegado de la Unión en B. F. I., Cataño.
6. Que el supervisor Félix Acevedo le instruyó al querellante que no trabajara el 1ro de abril de 2005 y que se presentara a la oficina del Gerente General ese día a las 9:00 a. m.

7. Que el 1ro de abril de 2005 el querellante se presentó a trabajar a las 3:00 a. m. Ese día no ponchó su tarjeta de asistencia.

8. Que el querellante no se presentó a las 9:00 a. m. a la reunión que había sido pautada con el Gerente General.

9. Que el querellante admite que el supervisor José González le impartió instrucciones que se fuera en el camión R-06.

10. Que el querellante admite que cuando llegó el empleado Víctor Sierra él se llevó el camión R-02.

11. Que el querellante admite que no salió en el camión R-06 y si en R-02.

12. Que admite el querellante que cuando un supervisor le da una orden uno tiene que seguirla.

VI. OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de autos si el querellante incurrió o no en insubordinación.

Sostiene la compañía que a base de la prueba presentada el querellante incurrió en insubordinación.

La Unión, por su parte sostiene, que el Patrono no logró probar que el querellante haya cometido la falta imputada.

Un análisis de la prueba presentada, nos lleva a concluir que no le asiste la razón a la Unión. Veamos.

De la prueba presentada surge de manera incontrovertida que el supervisor José González le dio instrucciones y/o órdenes al querellante que se llevara el camión R-06 en dos (2) ocasiones y este no acató las órdenes. Surge, además, que el supervisor Félix Acevedo le notificó que no se presentara el día 1ro de abril a las 3:00 a. m. y que viniera a las 9:00 a. m. para la reunión que se iba a tener con el Gerente General. El querellante tampoco hace caso a la instrucción impartida.

Claramente podemos concluir que lo anterior constituye un claro acto de insubordinación de parte del querellante. Es un claro desafío flagrante a la autoridad representada en los supervisores González y Acevedo.

Es el propio querellante el que acepta de forma clara, cándida e inequívoca que no siguió las instrucciones impartidas por sus supervisores (T. R., pág. 126, líneas 5 a 11; 23, 24 y 25).

El convenio colectivo en su artículo 10, sec. 10.01, supra, dispone que será justa causa para el despido. La insubordinación es una de las causales enumeradas para despedir a un empleado.

Es altamente conocido en el campo arbitral que el convenio colectivo es la ley entre las partes siempre y cuando no contravenga las leyes ni la Constitución. HERMINIO MARTÍNEZ V. AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA, 93 JTS 108; J. R. T. V. VIGILANTES, INC; 90 JTS 30; CEFERINO PÉREZ V. A. F. F., 87 DPR 118 (1963). También se ha establecido que la ley es parte del contrato y cuando los términos de una cláusula son claras y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, hay

que atenerse al sentido literal de la misma y su letra no puede ser menospreciada so pretexto de no cumplir su espíritu. J. R. T. V. CARIBBEAN TOWERS, 99 DPR 595 (1971); TORRES GONZÁLEZ V. STAR KIST CARIBE, 94 J. T. S. J; LUCE & CO. V. J. R. T., 86 DPR 425 (1962).

Es obligación de todo empleado de obedecer una orden impartida por su supervisor y realizar las funciones que se le asignen. De no obedecer dicha directriz el empleado estará incurriendo en insubordinación. Esto es conocido en el ámbito laboral como “obey now – grieve later”; obedezca ahora y quejese después. De no haber estado de acuerdo el querellante, tenía que acudir a la Unión para quejarse y canalizar su reclamo a través de los mecanismos provistos en el convenio colectivo. Máxime en su caso, que era Delegado y como tal era conocedor de lo plasmado en el convenio colectivo.

Sobre este particular los tratadistas Elkouri & Elkouri ¹ han señalado:

“It is a well – established principle that employee must obey management’s orders and carry out their job assignment’s even if believed to violate the grievance procedure for relief.”

La excepción a lo anterior es cuando la orden impartida por un supervisor y la misma cause un peligro real a la vida, salud o seguridad del empleado o que el trabajo requerido resulte en extremo denigrante y no responda a emergencia alguna, la

¹ Elkouri & Elkouri – How Arbitration Works, 4th Ed., BNA, Washington DC, pág. 713, et. seq.

negativa del empleado estaría mas que justificada. El distinguido Árbitro Stessin ² ha señalado lo siguiente:

“An exception to this obey now - grieve - later doctrine exists where obedience would involve an unusual or abnormal safety and health hazard. But this exception has been held inapplicable where the hazard is inherent in the employee’s job”.

En el caso de autos, quedó demostrado sin duda alguna, que la actitud asumida por el querellante los días 31 de marzo y 1ro de abril de 2005 constituyó un claro reto a la autoridad de los supervisores. El abierto desafío del querellante a las órdenes impartidas demostró una deliberada intención de desobedecer y no cumplir con unas órdenes impartidas. Este tipo de desafío debilita el respeto y confianza en la relación empleado-patrono. Además, trastoca las reglas de convivencia social y civil, que redundaría en que nadie quisiera acatar directrices de parte de sus supervisores.

Somos de opinión que el despido del Sr. Eduardo Rosario no fue basado en la caprichosidad, irrazonabilidad, arbitrariedad y mucho menos discriminatorio. Estamos convencidos que el querellante incurrió en la falta imputada y que existió justa causa para el despido.

A la luz de lo arriba antes esbozado, entendemos que la compañía actuó correctamente al tomar la decisión de despedir al querellante.

Por lo tanto, se procede a emitir el siguiente:

VII. LAUDO

² Stessin, Lawrence - Employee Discipline, BNA, Washington DC, (1960); pág. 53, et. seq.

El despido del Sr. Eduardo Rosario estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 19 de diciembre de 2005.

lcm

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 19 de diciembre de 2005 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

SRA CARMEN FIGUEROA
GERENTE GENERAL
BFI CATAÑO
P O BOX 51986
TOA BAJA PR 00950-1986

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
P O BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SR RAFAEL ROSARIO
OFICIAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO
8 CALLE ARECIBO, 1-A

**LAUDO DE ARBITRAJE
2579**

10

CASO NÚM.: A-05-

SAN JUAN PR 00917

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III